

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 28 de marzo de 1969 por la que se aprueba la Reglamentación de Trabajo en la «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.».

Ilmos. Sres.: Vista la Reglamentación de Trabajo en la «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.», propuesta por la Dirección General de Trabajo con esta fecha, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

1.º Aprobar la expresada Reglamentación de Trabajo en la «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.», con efectos a partir del siguiente día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija la aplicación e interpretación de la citada Reglamentación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 28 de marzo de 1969.

ROMEO GORRIA

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo de este Departamento.

REGLAMENTACION DE TRABAJO EN LA COMPANIA METROPOLITANO DE MADRID, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Las presentes normas laborales son de aplicación a la totalidad del personal al servicio de la «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.», con excepción de aquellos que realicen las siguientes funciones:

a) De alto consejo.—Comprende este grupo a los miembros del Consejo de Administración de la Empresa, salvo a los que lo fueron en virtud de las disposiciones legales que rigen la participación del personal en los Consejos de Administración de las Sociedades Anónimas.

b) De alta dirección.—Inclúyense en este grupo el Director-Gerente, Directores Subdirectores y cualquiera otra persona que, con independencia de la denominación de su cargo, tenga asignadas funciones de alta dirección.

c) De alto gobierno.—Se considera incluidos en este grupo a quienes, por tener la Jefatura de un determinado Departamento o División de la Compañía, realizan funciones ejecutivas con carácter permanente.

Art. 2.º La presente Reglamentación entrará en vigor en la fecha que se señala en la Orden de su aprobación.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 3.º La organización del trabajo y la determinación de los Departamentos, Divisiones, Servicios, Negociados, Secciones o Grupos que se consideren convenientes al fin social que la Empresa se propone es facultad que corresponde a la Dirección de la misma.

Se considera imprescindible para la marcha próspera de la Empresa común—cuyo perfeccionamiento ha de ser obra de todos y del que son pilares básicos el espíritu de laboriosidad y de perfección en la tarea y el más profundo respeto a la dignidad humana del trabajo—el fomento de la más alta productividad y el conseguir que cada uno de los puestos de trabajo sea ocupado por persona idónea.

Art. 4.º Será principio básico de la organización y régimen de trabajo en la Compañía el de la saturación de la jornada en el puesto o puestos que cada trabajador tenga asignados o se le asignen.

En su consecuencia, podrá la Empresa establecer la polivalencia para las distintas especialidades en aquellos Servicios en que sea pertinente y destinar a los agentes al puesto de trabajo que en cada momento se considere preciso para el cumplimiento de las necesidades de la Compañía.

El nuevo puesto de trabajo del agente podrá estar situado en la misma o en distinta dependencia del anterior, pero en cualquier caso será preciso que las funciones a realizar correspondan a la categoría profesional de aquél.

Cuando el cambio de centro de trabajo sea impuesto con carácter personal y ello implique la modificación del horario de trabajo, se llevará aquél a efecto por orden inverso al de antigüedad de los agentes en la Empresa.

Art. 5.º Todos los trabajadores están obligados a aceptar cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nue-

vos sistemas de trabajo o de producción. Durante la práctica de los cronometrajes el trabajador deberá mantener el esfuerzo y rendimiento normal en la labor que realice.

Art. 6.º La Empresa dará la máxima importancia a la formación y readaptación de todo su personal, a fin de facilitar al mismo su promoción a niveles profesionales superiores, al tiempo que mejorará el servicio.

El tiempo de duración de las prácticas que no sean inseparables de la formación teórica con fines de readaptación profesional se computará dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO III

Plantillas y escalafones

Art. 7.º La «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.», tiene libertad para la confección de sus correspondientes plantillas de personal, de acuerdo con las necesidades del servicio público que presta.

Las plantillas serán fijadas por la Empresa en el plazo de dos meses, contado a partir de la entrada en vigor de esta Reglamentación, y las remitirá, con el informe del Jurado, a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, a los solos efectos de su estadística y registro.

Podrá la Compañía modificar sus plantillas, poniéndolo en conocimiento del Jurado y con notificación a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, a iguales efectos de estadística y registro.

Art. 8.º De acuerdo con las plantillas establecidas, la Empresa confeccionará, por Servicios o Grupos profesionales, los escalafones del personal, remitiendo un ejemplar a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid.

La Compañía, una vez confeccionados los escalafones, los publicará para conocimiento del personal, el cual tendrá un plazo de cinco días, contado a partir de dicha publicación, para efectuar las reclamaciones que estime pertinentes ante la Empresa, y en su caso, en el de quince, ante la citada Delegación Provincial de Trabajo.

La publicación de las plantillas y la de los escalafones deberá realizarse anualmente.

Art. 9.º Sin perjuicio de la promoción del personal por vía de ascenso, la Compañía podrá seguir una política de amortización de plazas vacantes por modificación de métodos de trabajo, por cambios de estructura u organización de la Empresa, o por tratarse de puestos de trabajo cuya subsistencia no sea necesaria.

Las amortizaciones de vacantes se notificarán al Jurado de Empresa.

No se entenderá que existe amortización de plazas cuando la Compañía, en uso de las facultades que le reconoce esta Reglamentación, disminuya el número de agentes destinados a uno de sus centros de trabajo para que éstos pasen a realizar funciones de su categoría profesional en otra dependencia de la Empresa.

Art. 10. Los ceses definitivos o suspensiones temporales del personal en activo al servicio de la Empresa por cualquier causa, excepción hecha de los debidos a faltas disciplinariamente sancionadas, así como las reducciones de la jornada de trabajo, deberán ser previamente autorizados por el Organismo laboral competente, con arreglo a la legislación en vigor.

Art. 11. Si por necesidad de la Empresa hubiesen de crearse otras categorías profesionales, el establecimiento de éstas se llevará a efecto por los trámites de modificación del Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO IV

Jerarquía, clasificación y definiciones del personal

JERARQUIA

Art. 12. A los efectos de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en esta Reglamentación se considera imprescindible la distinción entre dependencia jerárquica y dependencia funcional.

La jerarquía viene determinada por el diferente escalonamiento de las categorías profesionales de la Empresa. La dependencia funcional tiene como consecuencia la ejecución por el agente de las órdenes del superior en el concreto aspecto de la realización del trabajo propio de cada categoría profesional.

La dependencia jerárquica supone, por lo tanto, la obediencia a los efectos disciplinarios, mientras que la dependencia funcional lleva consigo la de la obligación de realizar las funciones que en cada categoría profesional se encomiendan al agente por orden de su superior.

Art. 13. El orden jerárquico de las actuales categorías profesionales de la Compañía es el que sigue:

Grupo 1.º Personal técnico.

Subgrupo A):

- a) Jefes de Servicio.
- b) Subjefes de Servicio.

Subgrupo B):

- a) Técnicos agregados.
- b) Auxiliares técnicos.

Grupo 2.º *Personal administrativo.*

- a) Jefes de Negociado.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) Auxiliares.

Grupo 3.º *Personal de movimiento.*

Subgrupo A):

- a) Inspectores Jefes.
- b) Inspectores de Circulación e Inspectores-Interventores.

Subgrupo B):

- a) Jefes de Estación Especial y Jefes de Depósito.
- b) Jefes de Estación.
- c) Conductores.
- d) Jefes de Tren.
- e) Taquilleras, Revisoras, Taquilleros - complementarios y Subalternos de Estación.

Grupo 4.º *Personal operario.*

Subgrupo A):

- a) Supervisores de Material Móvil.
- b) Encargados.
- c) Jefes de Equipo.

Subgrupo B):

- a) Especialistas.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) Ayudantes.
- e) Aprendices.

Subgrupo C):

- a) Peones, Mozos de limpieza de jornada nocturna y Peones portadores y de limpieza.

Grupo 5.º *Personal de Guardería.*

- a) Inspectores de Guardas jurados.
- b) Guardas jurados.

Grupo 6.º *Personal vario.*

- a) Conserjes.
- b) Ordenanzas, Recepcionistas y Telefonistas.

Art. 14. Como normas concretas de desarrollo de la aplicación de la línea jerárquica, se establecen las siguientes:

Bajo la dependencia, por su orden, de los Jefes de División, Jefes de Departamentos, en su caso, Subdirectores y Director Gerente, los Jefes de Servicio constituyen la máxima autoridad dentro del personal reglamentado.

1.º Todo Jefe de Servicio, independientemente de la autoridad funcional que ejerce sobre los agentes pertenecientes al mismo, tiene autoridad jerárquica sobre cualquiera de las categorías inferiores de la Compañía.

2.º Los Subjefes de Servicio, en la esfera de las funciones que les sean delegadas por el Jefe del Servicio, tendrán autoridad funcional sobre los agentes pertenecientes al mismo y jerárquica sobre cualquiera de las categorías inferiores de la Empresa.

3.º Los Técnicos agregados tendrán la autoridad jerárquica que los Jefes de cada Servicio les deleguen, y en función de tal delegación actuarán respaldados por la autoridad de aquél.

4.º Los Auxiliares técnicos tendrán las funciones que les sean asignadas por el Jefe del Servicio y carecerán de potestad jerárquica, salvo que ésta les sea delegada expresamente por aquél.

5.º La línea jerárquica establecida en el personal administrativo actuará tan sólo dentro de las dependencias administrativas de la Empresa.

6.º Los Inspectores Jefes tendrán potestad jerárquica sobre cualquier agente que se encuentre en la línea, salvo que pertenezca a las categorías de Técnicos agregados, Jefes de Servicio, Jefes de División, Jefes de Departamento, Subdirectores y Director Gerente.

7.º El resto del personal de Movimiento seguirá la línea jerárquica enunciada en la primera parte de este artículo, sin potestad sobre el personal perteneciente a otro grupo distinto del de Movimiento.

8.º Los Supervisores de Material Móvil actuarán bajo la dependencia jerárquica de su Jefe de Servicio, careciendo de potestad jerárquica sobre otro personal.

9.º Los profesionales de oficio actuarán, en cuanto a la dependencia jerárquica, por el orden enunciado en el artículo anterior, y cuando sus funciones se desarrollen en la línea actuarán bajo la dependencia jerárquica, no funcional, del Inspector Jefe y superiores del mismo.

10. El personal de guardería y el personal vario dependerán del Servicio de Asuntos Generales.

Art. 15. La dependencia funcional supone el cumplimiento de las órdenes que, en el aspecto concreto del desempeño de sus cometidos, reciban los agentes de sus superiores funcionales. En este aspecto se aplicarán las siguientes normas esenciales:

1.ª Toda persona en el desempeño de sus funciones depende de los superiores jerárquicos dentro de su Servicio, por su debido escalonamiento hasta la categoría máxima del Jefe del mismo, por encima del cual sólo existe la autoridad de la alta dirección de la Empresa, representada por el Jefe de División, Jefe de Departamento, en su caso, Subdirector y Director Gerente.

2.ª En el desempeño de sus funciones todo agente de la Compañía cumplirá estrictamente las órdenes de la persona de la que funcionalmente dependa, sin perjuicio de acatar las órdenes de sus superiores jerárquicos en los aspectos meramente disciplinarios, no funcionales.

CLASIFICACIÓN

Art. 16. Por razón de su permanencia el personal de la Compañía se clasifica en fijo, eventual e interino.

Es personal fijo el que dedicándose a las atenciones normales de la explotación figura como tal en los escalafones de la Compañía.

Es personal eventual el que se contrata para atenciones esporádicas o para la ejecución de una obra determinada.

Es personal interino el contratado para cubrir la ausencia de un trabajador fijo por causa del cumplimiento del servicio militar, excedencia o enfermedad, y su cese, sin derecho a indemnización alguna, se producirá al incorporarse al puesto el titular al que sustituye.

DEFINICIONES

Grupo 1.º *Personal técnico*

Art. 17. El personal técnico se divide en los siguientes subgrupos:

Subgrupo A):

a) Jefes de Servicio.—Ostentarán esta categoría profesional aquellos que poseyendo título profesional de grado superior sean designados por la Dirección de la Compañía para regir un determinado Servicio, con las funciones que se les deleguen y las responsabilidades inherentes a las mismas.

b) Subjefes de Servicio.—Son quienes poseyendo título de grado superior o medio realizan, bajo la dependencia directa del Jefe de Servicio, las funciones que le son delegadas por éste.

Subgrupo B):

a) Técnicos agregados.—Lo son quienes en posesión de un título profesional de grado superior o medio, expedido o reconocido oficialmente por el Estado español, han sido contratados para el desempeño de las funciones propias de su título profesional.

Se subdividen, en razón de su título, en Técnicos agregados superiores y Técnicos agregados medios.

Entre los Técnicos agregados superiores se comprenden—a título enunciativo—los Ingenieros, Médicos de Empresa, Abogados y Médicos.

Entre los Técnicos agregados medios se comprenden—también a título enunciativo—los Ayudantes Técnicos Sanitarios de Empresa y los Ayudantes Sanitarios.

b) Auxiliares Técnicos.—Son los que, sin hallarse en posesión de título de grado medio o superior, poseen conocimientos especiales, adquiridos por la práctica, y los desarrollan al servicio de la Empresa, o quienes, poseyendo el mencionado título, no han sido contratados en función del mismo ni realizan cometidos que, por norma legal o reglamentaria, exijan la posesión de dichos títulos de grado medio o superior.

Comprendense en este subgrupo—a título enunciativo—a los Técnicos Ayudantes, Delineantes de primera y segunda, Calcdores, Asistente Social, Técnicos de Organización, Auxiliares de Organización, Jefes de equipo C. E. O. D., Programadores analistas y Programadores Operadores y Perforistas.

Grupo 2.º *Personal administrativo*

Art. 18. a) Jefes de Negociado.—Son los que, al frente de un grupo de empleados administrativos y bajo las órdenes directas del Jefe del Servicio, dirigen y distribuyen—sin perjuicio de su participación personal en ella—la labor de su oficina, respondiendo de la exacta ejecución de los trabajos y misiones encomendadas.

b) **Oficiales de primera.**—Son los empleados que, a las órdenes y bajo la dependencia de sus superiores, desarrollan y ejecutan satisfactoriamente los trabajos que, correspondiendo al Negociado al que se hallan adscritos, les son encomendados.

c) **Oficiales de segunda.**—Son aquellos empleados administrativos que ejecutan y realizan análogas funciones a las atribuidas a los Oficiales de primera, si bien no se les exige el grado superior de perfección e iniciativa que a éstos se impone.

Cuando la conveniencia del servicio lo exija, los Oficiales no podrán rehusar el ejercicio de las funciones que se le asignen, aunque éstas pudieran corresponder a la categoría de Auxiliar.

d) **Auxiliares.**—Son quienes, con la necesaria capacitación, colaboran con los Oficiales administrativos en el Negociado o dependencia en el que presten sus servicios, ejecutando las actividades que les encomiendan; entre otras, las de mecanografía, taquígrafía y estenotipia.

Grupo 3.º Personal de movimiento

Art. 19. Corresponden a este grupo los siguientes subgrupos:

Subgrupo A):

a) **Inspectores Jefes.**—Son quienes ejercen, de forma inmediata, el mando jerárquico y, en su caso, el funcional de todo el personal en tanto presta sus servicios en la línea, controlan el cumplimiento de sus deberes y la regularidad del servicio y adoptan, en los casos de alteración de éste o averías del material, las medidas oportunas.

b) **Inspectores de Circulación.**—Son quienes, con autoridad sobre el personal de trenes y sobre los Jefes de estación, en cuanto éstos intervienen en la circulación de los trenes, disponen de capacitación para conducir y controlan la forma de hacerlo por el personal de trenes, vigilan la marcha y funcionamiento del material móvil, los horarios, intervalos, maniobras y funcionamiento de señales, adoptan las medidas necesarias para la retirada de la línea de los trenes averiados que no puedan ser reparados en ella y, en general, para la resolución de toda clase de incidencias relacionadas con su cometido, conduciendo trenes cuando el ejercicio de sus funciones lo requiera.

c) **Inspectores Interventores.**—Son aquellos que, con autoridad sobre todo el personal de estaciones, comprueban y exigen el cumplimiento de las funciones asignadas a dicho personal y practican la intervención de billetes, proponiendo cuantas medidas sean precisas para el mejoramiento del trabajo de aquí.

Subgrupo B):

a) **Jefes de Estación especial.**—Son los que, estando al frente de una estación en la que existan enclavamientos electromecánicos, dirigen todos los servicios de la misma, tales como la atención a la marcha de los trenes, el cumplimiento de los deberes del personal, las operaciones de recaudación, observando y dando cuenta a sus superiores jerárquicos de las anomalías que puedan existir en su estación relativas a los servicios de taquillas y revisión, defectuoso entretenimiento o mal estado de las instalaciones, limpieza y cualesquiera otros que, directa o indirectamente, se relacionen con el perfecto funcionamiento del Servicio. Asimismo, y siguiendo las disposiciones y órdenes de la Superioridad, atenderán a cuantas incidencias se produzcan en el Servicio.

b) **Jefes de Depósito.**—Son quienes, al frente de un Depósito de Material Móvil, sirven de enlaces entre los talleres y la línea, recibiendo órdenes tanto de sus superiores del Servicio de Movimiento como de los mandos de Material y Tracción para la salida de los trenes a la línea y su retirada de la misma, utilizando para realizar las maniobras las instalaciones existentes en el Depósito. Asimismo cuidarán de que los trenes que se entreguen se hallen en las debidas condiciones y conducirán también los trenes cuando el ejercicio de sus funciones lo requiera.

c) **Jefes de Estación.**—Son los que, estando al frente de una estación en la que no existan enclavamientos electromecánicos, dirigen todos los servicios de la misma, tales como el de atención a la marcha de los trenes, el cumplimiento de los deberes del personal, las operaciones de recaudación, observando y dando cuenta a sus superiores jerárquicos de las anomalías que puedan existir en su estación relativas a los servicios de taquillas y revisión del defectuoso entretenimiento o mal estado de las instalaciones, limpieza y cualesquiera otros que, directa o indirectamente, se relacionen con el perfecto funcionamiento del Servicio. Asimismo, siguiendo las órdenes e instrucciones de la Superioridad, atenderán a cuantas incidencias se produzcan en su Servicio.

Serán Jefes de Estación de primera los que estén al frente de estaciones en las que existan maniobras de agujas y mandos de señales, sin enclavamientos electromecánicos para maniobras y vueltas de trenes.

Serán Jefes de Estación de segunda los que se hallen al frente de las restantes estaciones.

Las plazas de Jefes de Estación de primera se amortizarán paulatinamente, a medida que las estaciones de primera se vayan transformando en estaciones especiales.

d) **Conductores.**—Componen esta categoría profesional quienes, con las condiciones precisas de capacidad y aptitud física, manejan adecuadamente los trenes y solucionan las averías que no requieran la retirada del tren al taller.

Vendrán obligados a alternar sus funciones con las de los Jefes de Tren, al objeto de que estos últimos conserven en todo momento la capacitación adquirida para la conducción de trenes.

e) **Jefes de Tren.**—Son los que, con capacidad técnica para la conducción de trenes, llevan a cabo la apertura y cierre de puertas, vigilando la entrada y salida de viajeros y dando la señal de salida de los trenes.

Son responsables del cumplimiento por los viajeros de las Ordenanzas vigentes en cada momento en los trenes.

Alternarán con los Conductores en la conducción de trenes en la medida precisa par mantener continuamente la capacitación que para dicha conducción procede.

f) **Taquilleras.**—Son las que tienen a su cargo el despacho, cobro y control de billetes, extendiendo toda la documentación relacionada con tales operaciones.

g) **Revisoras.**—Son aquellas que tienen a su cargo la vigilancia y control del cumplimiento por los viajeros de las normas vigentes en cada momento respecto al título de transporte necesario para el uso del ferrocarril, desempeñando sus funciones en los lugares y en las ocasiones en que la Compañía lo estime preciso.

h) **Taquilleros complementarios.**—Son los que tienen como cometido iguales funciones que las que a las Taquilleras se atribuyen, pero con jornada de cuatro horas, que realizarán de las veintidós a las dos horas.

i) **Subalternos de Estación.**—Son los que desempeñan la vigilancia de andenes y vestíbulos, movimiento de público, revisión de billetes y funciones subalternas en general.

Se integrará en esta categoría el personal de trenes que, por disminución de sus facultades, no pueda continuar prestando servicio en los mismos y no resulte apto en sus exámenes de habilitación para Jefe de Estación, o que, resultándolo, no ocupe dicha plaza por no existir vacantes en ella.

Grupo 4.º Personal operario

Art. 20. Comprende este grupo los siguientes subgrupos:

Subgrupo A):

a) **Supervisores de Material Móvil.**—Son aquellos que efectúan las siguientes funciones:

1.º La inspección, vigilancia y comprobación de los entretenimientos, reparaciones y revisiones del material móvil y de sus elementos.

2.º La inspección y vigilancia en las reparaciones, reformas o modificaciones del material móvil, realizadas conforme a las normas, métodos y planos establecidos por la Superioridad, comprobando muy especialmente la calidad de los trabajos.

3.º La recepción de materiales y el control de calidad de todo lo relativo a material móvil, si así lo dispone la Jefatura del Servicio. A estos efectos, estarán capacitados para utilizar los instrumentos necesarios.

4.º La instrucción del personal de trenes del Servicio de Movimiento, con autoridad sobre estos agentes en todos los aspectos técnicos relacionados con su utilización, funcionamiento y comprobaciones del material móvil.

b) **Encargados.**—Son los operarios de superior categoría que dirigen personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peones con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución de las misiones encomendadas.

c) **Jefes de Equipo.**—Son aquellos operarios que existen en determinados Servicios o Secciones de la Compañía y que, además del trabajo que personalmente realizan, controlan, vigilan y dirigen el que ejecuta un número determinado de obreros, nunca inferior a cuatro, cuando por las peculiaridades de la tarea a realizar fuera precisa la participación de aquéllos, actuando en equipo.

Subgrupo B):

a) **Especialistas.**—Son quienes, con la máxima destreza, realizan los trabajos de toda clase en máquinas, equipos e instalaciones e interpretan planos y esquemas, cuando para ello se requieran conocimientos superiores a los exigibles a un Oficial de primera, por lo complejo de los aludidos trabajos.

b) **Oficiales de primera.**—Son los operarios que, con la mayor destreza, realizan toda clase de trabajos en máquinas, equipos e instalaciones y de montaje y conservación, interpretando planos y esquemas.

c) **Oficiales de segunda.**—Son quienes, sin alcanzar el grado de especialización de los Oficiales de primera, realizan funciones análogas a los mismos.

Cuando la conveniencia del Servicio lo exija, los Oficiales no podrán rehusar el ejercicio de las funciones que se les asignen, aunque éstas pudieran corresponder a la categoría de Ayudante.

d) **Ayudantes.**—Son aquellos que, poseyendo los suficientes conocimientos de su profesión, adquiridos mediante la correspondiente formación profesional o por la práctica, pueden por

si mismos realizar trabajos y también facilitar, secundar y complementar eficientemente los de los Especialistas y Oficiales, dirigidos y controlados por éstos.

e) **Aprendices.**—Son los operarios mayores de catorce años que, habiendo realizado estudios de las especialidades establecidas por la Empresa en las Escuelas de Formación Profesional, se hallan vinculados a la Compañía por contrato de aprendizaje, percibiendo de aquélla la remuneración reglamentaria y efectuando trabajos prácticos en los talleres e instalaciones de la Empresa durante su período de vacaciones o del correspondiente al cuarto curso de estudios, cuando éste no se efectúe en la Escuela.

Subgrupo C):

a) **Peones.**—Son los que realizan todos los trabajos que no requieren formación profesional, desempeñando funciones auxiliares y complementarias, derivadas del establecimiento o conservación de instalaciones fijas o material móvil.

b) **Mozos de limpieza de jornada nocturna.**—Son quienes, en jornada de cero a siete horas, tienen por misión el barrido y limpieza de las estaciones, llevando a cabo al mismo tiempo, con su sola presencia, la elemental misión de guardería.

c) **Peones porteadores y de limpieza.**—Son aquellos que tienen a su cargo la recogida en los lugares que se fijan en las estaciones, de los sacos de recaudación una vez sellados, y de los billetes ya utilizados, su transporte hasta los lugares de almacenaje, el reparto por la línea de sacos vacíos, del billete y del resto de los suministros precisos para las estaciones, realizando durante el resto de su jornada las funciones de limpieza de dependencias y material móvil, individualmente o por grupos, con maquinaria o en la forma que en cada momento se determina.

Grupo 5.º Personal de Guardería

Art. 21. El personal de Guardería se clasifica en:

a) **Inspectores de Guardas Jurados.**—Son quienes, reuniendo las necesarias condiciones de mando, tienen bajo sus órdenes a los Guardas Jurados, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de dicho personal y distribuyen los servicios del mismo.

b) **Guardas Jurados.**—Son aquellos que provistos del correspondiente nombramiento, expedido por la autoridad competente, prestan servicios, en turnos de día o de noche, de orden y vigilancia en las dependencias de la Empresa, atendiendo, si fuere necesario, el servicio telefónico nocturno de la dependencia en la que cumplen sus funciones.

Grupo 6.º Personal vario

Art. 22. Lo integran las siguientes categorías profesionales:

a) **Conserjes.**—Son los que tienen bajo su mando y responsabilidad a los Ordenanzas de servicio en las distintas dependencias de la Empresa, cuidan de la distribución de su trabajo y del cumplimiento de sus deberes, teniendo también mando jerárquico sobre las Telefonistas.

b) **Ordenanzas.**—Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, de realizar gestiones, recados o presentación de escritos o documentos, de la vigilancia de las dependencias administrativas o técnicas, de orientar al público en los locales de aquéllas, de atender centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, así como de cualquier otro trabajo análogo secundario que les fuera encomendado. En el caso de ausencia del Conserje, será su sustituto el Ordenanza que la Empresa designe.

c) **Recepcionistas.**—Son quienes, con el debido conocimiento del organigrama de la Compañía, funciones de los Departamentos, Divisiones y Servicios y de las personas que en los mismos desempeñan su trabajo, tienen la misión, en el edificio social, de atender, recibir e informar a cuantas personas concurran al mismo, facilitando el acceso de éstas a las referidas dependencias.

d) **Telefonistas.**—Son quienes atienden en las dependencias de la Compañía, las centralitas telefónicas y servicios complementarios.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

INGRESOS

Art. 23. El ingreso en la Compañía se efectuará normalmente, de acuerdo con las disposiciones vigentes, por la categoría inferior del Grupo o Subgrupo, clasificándose al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera hallarse capacitado para realizar.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las preferencias que para el ingreso pudieran reconocerse a los hijos de los Agentes de la Compañía.

Art. 24. El ingreso se considera provisional en tanto no transcurra un período de prueba, variable según la índole del

trabajo para el que el Agente hubiere sido contratado, que no podrá exceder, en todo caso, del que se fija en la siguiente escala:

- a) Personal Técnico titulado, seis meses
- b) Personal Técnico no titulado, seis meses.
- c) Personal administrativo, seis meses.
- d) Personal de Movimiento, seis meses.
- e) Personal operario, dos meses.
- f) Personal vario, dos meses.

Art. 25. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Compañía, podrá desistir de la prueba, cesando entre uno y otra toda relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho a la percepción de indemnización alguna.

El trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente al trabajo de la categoría profesional con que efectúa su ingreso provisional en la Empresa.

Transcurrido el plazo de prueba, si existiese conformidad entre ambas partes, el trabajador pasará a ostentar la consideración de fijo, con reconocimiento, a todos los efectos, del tiempo invertido en la prueba.

Art. 26. Para el ingreso en la Compañía será necesario tener cumplidos los dieciocho años, excepción hecha de los Jefes de Tren, que habrán de tener cumplidos los veintifun años, exigiéndose, en lo que respecta al personal femenino, que éste tenga acreditado el cumplimiento del Servicio Social.

La edad de ingreso de los Aprendices será la de los catorce años.

Para las categorías profesionales de Jefes de Tren y Revisoras se establece, en razón de las características del servicio que prestan, un tope máximo de edad para su ingreso en la Empresa, que es el de los treinta años.

Las viudas de los Agentes de la Compañía, que no hubieran cumplido los cincuenta años de edad, podrán aspirar al ingreso en aquélla como Revisoras.

Art. 27. La Compañía establecerá los programas que han de servir a toda clase de prueba para la adjudicación de plazas, sean de ingreso o de ascenso, que serán informados por el Jurado de Empresa. En el caso de que el Jurado pusiera alguna objeción al contenido del programa, se someterá la discrepancia al dictamen vinculante de una Escuela Oficial de la especialidad correspondiente.

Art. 28. El Tribunal que se constituya para juzgar en todo concurso-oposición estará integrado por cuatro miembros, designados dos de ellos por la Empresa, uno directamente por la Organización Sindical y el cuarto por el Jurado de Empresa; el Tribunal estará presidido por uno de los Vocales representantes de la Compañía, el cual, en caso de empate, tendrá voto de calidad.

ASCENSOS

Art. 29. Se establece como criterio esencial para la promoción de los Agentes la estimación de su capacidad técnica y de sus condiciones humanas para el desempeño del cometido que a su puesto de trabajo corresponda.

En las categorías profesionales en las que la característica primordial sea la del mando, la apreciación de esta cualidad será elemento principal a considerar en la adjudicación de las plazas vacantes.

Art. 30. Los ascensos del personal de la Compañía se producirán de acuerdo con las siguientes normas:

1) Personal técnico

a) **Jefes de Servicio.**—Por libre disposición de la Dirección de la Empresa.

b) **Subjefes de Servicio.**—Por libre disposición de la Dirección de la Empresa.

c) **Técnicos Agregados.**—Por libre disposición de la Dirección de la Empresa.

d) **Auxiliares Técnicos.**—Por concurso-oposición entre todo el personal de la Compañía. En cada convocatoria se señalarán los conocimientos especiales que, en razón de la naturaleza de los puestos a proveer, han de reunir los aspirantes.

2) Personal administrativo

a) **Jefes de Negociado.**—Por concurso-oposición entre los Oficiales administrativos.

Cuando por las funciones que deben serles confiadas precisen los Jefes de Negociado de cualidades o títulos profesionales específicos de que no disponga ningún Agente de la plantilla, podrá la Empresa, previa justificación de aquel extremo ante la Delegación Provincial de Trabajo, proveer las vacantes con personas ajenas a la misma, debiendo dar cuenta de ello al Jurado.

b) **Oficiales administrativos de 1.ª.**—Se establecen dos turnos de ascenso: Uno, por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Oficiales de 2.ª, y otro, asimismo, entre los Oficiales de 2.ª, por concurso-oposición.

c) **Oficiales administrativos de 2.ª.**—Dos turnos: Uno, por antigüedad, previa prueba de aptitud, y otro, por concurso-oposición, ambos entre Auxiliares administrativos.

d) Auxiliares administrativos.—El ascenso a esta categoría profesional se realizará por concurso-oposición entre el personal de la Compañía con dos años de servicio. Si no se cubrieran las vacantes, se convocará nuevo concurso, al que podrán concurrir los familiares de los Agentes, con el Servicio Militar o Social, según el caso, cumplido, y los Agentes de la Empresa con menos de dos años de servicios.

3) Personal de movimiento

a) Inspectores Jefes.—Concurso-oposición entre los Inspectores de Circulación y los Inspectores-Interventores.

b) Inspectores de Circulación.—Concurso-oposición entre Jefes de Estación Especial, Jefes de Estación, Jefes de Depósito, Conductores y Jefes de Tren.

c) Inspectores-Interventores.—Concurso-oposición entre Jefes de Estación Especial, Jefes de Estación, Jefes de Depósito, Conductores, Jefes de Tren y Taquilleras.

d) Jefes de Estación Especial.—Concurso-oposición entre Jefes de Estación, Jefes de Depósito, Conductores y Jefes de Tren.

e) Jefes de Depósito.—Concurso-oposición entre Jefes de Estación, Conductores y Jefes de Tren.

f) Jefes de Estación de 1.ª.—Por antigüedad en la Compañía, previa prueba de aptitud, entre Jefes de Estación de 2.ª, Conductores y Jefes de Tren. En el 50 por 100 de las vacantes que se produzcan se dará preferencia a los Conductores y Jefes de Tren con cinco años de servicio.

g) Jefes de Estación de 2.ª.—Por concurso-oposición entre Conductores y Jefes de Tren, Mozos Guardas que reúnan las condiciones reglamentarias y Mozos de Estación, existentes en la plantilla a la entrada en vigor de esta Reglamentación, reservándose el 50 por 100 de las plazas para Conductores y Jefes de Tren.

h) Conductores.—Antigüedad entre los Jefes de Tren.

i) Taquilleras.—Ascenderán las Revisoras que hayan demostrado suficiencia en la oportuna prueba de aptitud, siguiendo entre ellas el turno de antigüedad.

j) Taquilleros complementarios.—Concurso-oposición entre Caballeros pertenecientes al Cuerpo de Mutilados de Guerra por la Patria.

Si no se cubrieran las plazas por el anterior procedimiento, se convocará un nuevo concurso entre personal de trenes, disminuido de facultades, y Mozos de Estación, mientras existan, los cuales alternarán las funciones de taquilla, desde las veintidós a las dos horas, con las que realicen durante la otra mitad de su jornada.

Las personas que concurren a los concursos aludidos deberán reunir, además de las condiciones intelectuales precisas, capacidad física suficiente para el desempeño de su función, libremente apreciada por el Servicio Médico de Empresa de la Compañía.

4) Personal operario

A) Supervisores de Material Móvil.—Concurso-oposición entre Auxiliares Técnicos, Inspectores de Circulación, Inspectores-Interventores, Jefes de Estación Especial, Jefes de Depósito, Jefes de Estación, Conductores Jefes de Tren, Encargados, Jefes de Equipo, Especialistas, Oficiales y Ayudantes. Caso de quedar vacantes, podrá celebrarse otro concurso-oposición entre todo el personal de la Compañía y personas ajenas a la misma.

B) Profesionales de oficio:

a) Encargados.—Las vacantes de Encargados que se produzcan se proveerán, en primer término, con Encargados de otras Secciones que lo soliciten, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Las que resultasen después vacantes serán cubiertas entre los Jefes de Equipo, Especialistas y Oficiales por concurso-oposición.

Caso de no cubrirse así las vacantes, éstas se proveerán por libre nombramiento de la Empresa de entre el personal de la Compañía o ajeno a ella que posea título expedido por la Escuela de Maestría Industrial.

b) Jefes de Equipo.—Por concurso-oposición entre Especialistas y Oficiales.

c) Especialistas.—Concurso-oposición entre todos los profesionales de oficio.

Si sacadas a concurso-oposición no se cubren las plazas vacantes, se proveerán éstas por el mismo sistema entre personas ajenas a la Compañía.

d) Oficiales de 1.ª.—Se proveerán mediante dos turnos: Uno, por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Oficiales de 2.ª, y otro, por concurso-oposición entre Oficiales de 2.ª.

e) Oficiales de 2.ª.—Concurso-oposición entre Ayudantes.

f) Ayudantes.—Las plazas de Ayudantes se cubrirán en la siguiente forma:

El 80 por 100 de los Aprendices que hayan terminado los cursos de formación profesional de su especialidad, por orden de calificación obtenida y sin necesidad de que existan vacantes, en cuyo caso figurarán como sobrantes de plantilla en tanto aquéllas no se produzcan.

El 20 por 100 por concurso-oposición entre toda clase de Peones y personal de otros Servicios.

Si por ninguno de los procedimientos establecidos en los dos párrafos anteriores se consiguiera cubrir todas las vacantes, las sobrantes se cubrirán por concurso-oposición entre personal ajeno a la Compañía.

C) Varios:

a) Peones.—Por concurso entre los Mozos de limpieza de jornada nocturna, Peones portadores y de limpieza y personas ajenas a la Compañía.

b) Mozos de limpieza de jornada nocturna.—Por concurso entre toda clase de Peones y personas ajenas a la Compañía.

c) Peones portadores y de limpieza.—Por concurso entre Peones y Mozos de limpieza de jornada nocturna y personas ajenas a la Compañía.

5) Personal de Guardería

a) Inspectores de Guardas Jurados.—Libre designación de la Dirección de la Empresa de entre los Guardas Jurados.

b) Guardas Jurados.—Por concurso entre Conductores, Jefes de Tren, Peones y Subalternos de Estación con más de cuarenta y cinco años de edad.

6) Personal vario

a) Conserje.—Será designado libremente por la Dirección de la Empresa entre los Ordenanzas.

b) Ordenanzas.—Concurso-oposición entre Conductores y Jefes de Tren con menos de cincuenta años de edad y más de diez de servicio en trenes de la Compañía.

c) Recepcionistas.—Libre disposición de la Dirección de la Compañía.

d) Telefonistas.—Concurso en el que podrán concurrir simultáneamente Agentes femeninos de la Compañía y personas ajenas a la misma, con acreditada práctica profesional y edad inferior a los treinta y cinco años. El personal aprobado en el concurso estará sometido a un período de prueba de tres meses.

CAPITULO VI

Salario y otras percepciones

Art. 31. Se considera salario base el correspondiente a cada categoría profesional, establecido con este carácter en las normas laborales vigentes en cada momento.

Las condiciones económicas actuales son las contenidas en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid en 30 de diciembre de 1966.

En lo que se refiere a las categorías comprendidas en el subgrupo B) del grupo 1.º del artículo 13, el salario base se determinará en el correspondiente contrato de trabajo en el que se fijan sus funciones, jerarquía y responsabilidades.

Art. 32. El pago de los salarios se verificará solamente una vez al mes para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional o puesto de trabajo.

Art. 33. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las gratificaciones extraordinarias correspondientes al 18 de julio, Fiesta de la Exaltación del Trabajo, se abonarán en las fechas inmediatamente anteriores a dicho día.

Art. 34. Todo el personal fijo que presta sus servicios en la Compañía tendrá derecho a percibir anualmente las pagas extraordinarias establecidas en las normas laborales vigentes en cada momento.

Art. 35. Todo el personal fijo de la Empresa tendrá derecho a trienios por antigüedad, consistentes en un porcentaje sobre el salario base, sin distinción de categorías.

El porcentaje será el establecido en las normas vigentes en cada momento.

El trienio adquirido en cada categoría profesional se conservará con la misma condición durante toda la vida laboral del Agente.

A estos efectos solamente se computará el tiempo realmente servido por el Agente en la Empresa.

Los premios de antigüedad se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Art. 36. Entretanto se regula con carácter general la participación del personal en los beneficios de las Empresas a que se refiere el artículo 26 del Fuero de los Españoles, los Agentes fijos de la Compañía participarán, según las normas que a continuación se establecen, en los resultados favorables del ejercicio económico de la Compañía.

A este efecto se entenderá que el beneficio está expresado por el dividendo bruto que se acuerde satisfacer a los accionistas, con cargo al resultado del ejercicio correspondiente.

La aludida participación se efectuará conforme la siguiente escala:

Dividendo inferior al 6 por 100 del capital desembolsado, o cuando no haya dividendo, una mensualidad.

Dividendo desde el 6 por 100 sin llegar al 8 por 100, una y media mensualidades.

Dividendo del 8 por 100 sin llegar al 10 por 100, dos mensualidades.

Dividendo desde el 10 por 100 sin llegar al 12 por 100, dos y media mensualidades.

Dividendo del 12 por 100 en adelante, tres mensualidades.

Se entiende por mensualidad a este respecto además del salario base y de los trienios por tiempo de servicio la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Navidad, de 18 de julio y la media mensualidad que se percibe en septiembre.

Para el abono de la paga o pagas de beneficios se atenderá al tiempo que durante el ejercicio económico se hubiere prestado por el Agente servicios a la Compañía, descontándose la parte proporcional a los días de ausencia del trabajo por faltas sin justificar, suspensiones de empleo y sueldo, excedencia y licencias sin retribución.

Se atenderá para dicho abono a las categorías profesionales ostentadas durante el ejercicio económico, realizándose aquél en la correspondiente proporción.

Art. 37. El personal de la Compañía que cause excedencia forzosa por servicio militar, si reincorpora en la Empresa tendrá derecho, transcurridos tres años desde el ingreso, a una gratificación extraordinaria, por una sola vez, consistente en el 50 por 100 de los salarios que le hubieren correspondido percibir durante el período de tiempo en que cumplió el servicio militar.

Para computar la gratificación se considerará la categoría profesional que ostentaba al producirse la excedencia forzosa y la remuneración asignada a dicha categoría en el momento en que comenzó tal situación.

Art. 38. Trabajos de distintas categorías:

a) Trabajos de categoría superior.—Todos los Agentes, en caso de necesidad, deberán realizar trabajos de categoría superior a la que ostentan, siempre que posean la aptitud correspondiente, a juicio de la Compañía, y tendrán derecho al percibo del salario de la categoría superior proporcionalmente al tiempo trabajado en la misma.

La realización de estos trabajos se procurará encomendar a los Agentes disponibles de más antigüedad.

Si transcurriesen cuatro meses ininterrumpidos de actuación del trabajador en puesto de categoría superior y siempre que hubiese percibido las correspondientes diferencias salariales, consecuencia de la efectiva realización de este trabajo, tendrá aquél derecho a dirigirse a la Dirección de la Compañía para que ésta pueda decidir se declare la vacante de la plaza, la cual se cubrirá, en su caso, por el procedimiento establecido. Se exceptuarán los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

b) Trabajos de categoría inferior.—Si por necesidad del servicio la Compañía destinara a un trabajador al desempeño de trabajo de categoría inferior, siempre que ello no suponga perjuicio en su formación ni menoscabo de su dignidad profesional, el trabajador conservará el salario correspondiente a su categoría. En la elección se procurará encomendar estos trabajos a los Agentes más modernos de entre los disponibles.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo, turnos y descansos

Art. 39. Se establece, con carácter general, para el personal de la Compañía la jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, excepción hecha del personal técnico y administrativo que preste sus servicios exclusivamente en oficinas, el cual tendrá una jornada de cuarenta y cinco horas semanales, a cuyo fin la Empresa fijará el oportuno horario de forma tal que quede a aquéllos libre la tarde de los sábados.

La jornada de trabajo tendrá una interrupción, salvo en aquellos casos de necesidad justificada que así lo requiera, para atender en mejor forma el servicio público que la Compañía ha de prestar.

Art. 40. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se trabajen excediendo de la jornada legal.

El cómputo del valor de la hora extraordinaria se realizará de acuerdo con lo que determinan las disposiciones legales vigentes.

Art. 41. El número de horas extraordinarias que diaria o semanalmente se trabajen no excederá del límite que la vigente legislación determina. Ello no obstante, habida cuenta el carácter público del servicio que a la Compañía se encomienda, las horas que, sobre las de la jornada legal, se inviertan por causa de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente y otras análogas, se remunerarán como correspondiente a las horas extraordinarias, pero no se considerarán como tales a efectos del cómputo diario o semanal de la jornada de trabajo.

Art. 42. La fijación del horario de trabajo del personal es facultad de la Dirección de la Empresa, la cual someterá aquél, así como las modificaciones que en el mismo se introduzcan a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo.

Corresponde a la Empresa la organización de los turnos y relevos del personal, como también el cambio de los mismos

cuando fuere necesario, sin más limitaciones que las legales, si bien, en el caso de que la fijación o cambio del turno o relevo implique la modificación del horario de trabajo del Agente, habrá de ser, como queda dicho en el párrafo anterior, sometida dicha modificación a la aprobación de la Inspección de Trabajo.

Art. 43. Para el personal de Movimiento los turnos se distribuirán de forma tal que sin exceder en ningún caso la jornada diaria de nueve horas resulte un promedio de ocho horas por día al término de la rotación de los trenes de una línea, sin que pueda descontarse o recuperarse el tiempo cuando el personal de trenes sea relevado por causa distinta a su voluntad antes de la hora señalada o antes de la conclusión de la jornada.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará un espacio de diez horas al menos, excepto cuando se cambie de turno o medie causa justificada, en los que se podrá reducir este período de descanso. En el segundo de los casos deberá darse cuenta a la Inspección de Trabajo, a los efectos procedentes.

Se admite también la reducción del mencionado período de descanso en los actuales turnos de trabajo denominados aprieros y cuartos, que se prestarán por el personal que voluntariamente lo acepte, siempre que exista un número suficiente de trabajadores para realizarlos.

Art. 44. Hallándose exceptuada la Empresa, en razón del servicio público que presta, de la observancia del descanso dominical y festivo de su personal, todos los Agentes de la Compañía tendrán un descanso semanal compensatorio, que se distribuirá de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Los trabajos en domingos y días festivos no recuperables que no fuesen objeto de compensación se abonarán con los recargos que las disposiciones legales en vigor determinan.

CAPITULO VIII

Vacaciones, licencias y excedencias

VACACIONES

Art. 45. Todo el personal fijo de la Compañía tendrá derecho a disfrutar de una vacación anual, conforme a las siguientes normas:

a) Personal con menos de diez años de servicio, quince días laborables.

b) Personal con más de diez años de servicio y menos de veinte, veinte días laborables.

c) Personal con más de veinte años de servicio, veinticinco días laborables.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los Jefes de Servicio y los Técnicos agregados disfrutarán de un mes de vacaciones.

El personal menor de veintidós años o de diecisiete, según se trate de personal masculino o femenino, cualquiera que fuese su antigüedad en la Empresa, disfrutará de veinte días de permiso, siempre que lo utilice para acudir a campamentos, albergues, preventorios, marchas o cursos de formación organizados por la Organización Juvenil Española, previa justificación de su asistencia, conforme lo previsto en la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945.

Art. 46. El derecho a la vacación anual surgirá a partir de la fecha en que el trabajador cumpla su primer año de servicio a la Empresa. El disfrute de la primera vacación se producirá necesariamente dentro del año natural inmediatamente posterior al de la fecha de ingreso. Si este disfrute se produce antes de devengarse el derecho, se efectuará la correspondiente regulación económica.

Art. 47. El número de Agentes que hayan de disfrutar de la vacación anual simultáneamente será señalado de antemano, de acuerdo con las necesidades del Servicio, pero procurando asignar un mayor número de aquéllos en la época de verano y dándose preferencia en cada turno de vacación al personal más antiguo dentro de cada categoría.

Si no hubiese acuerdo entre las partes en lo que respecta a la fecha en que haya de disfrutarse la vacación, se estará a lo que determina la vigente legislación.

LICENCIAS

Art. 48. Los Agentes de la Compañía, avisando con la posible antelación, tendrán derecho a licencias retribuidas por las causas y durante los periodos de tiempo que a continuación se indican:

a) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.

b) Dos en el de alumbramiento de la esposa.

c) Un día en el de matrimonio de hijos, fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos, así como en los de enfermedad grave de cónyuges, hijos o padres.

d) Ocho días naturales en el de matrimonio.

e) Por el tiempo exigido por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, a requerimiento de la autoridad competente, previa la necesaria justificación.

D) Por el tiempo que exige el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación, de acuerdo con lo legalmente establecido.

Fuera de los precedentes casos, podrán ser concedidas licencias cuando las necesidades del Servicio lo permitan, para casos extraordinarios debidamente justificados. Estas licencias se concederán por el tiempo preciso, que no podrá nunca exceder de dos meses, y no darán lugar a devengo de haberes.

EXCEDENCIAS

Art. 49. Se reconocen dos clases de excedencia: la voluntaria y la forzosa; pero ninguna de ellas dará lugar a la percepción de retribución alguna, ni el tiempo en que el Agente se encuentre en tal situación será computado a ningún efecto.

Art. 50. Todo Agente que lleve al servicio de la Empresa, cuando menos, un año tendrá derecho a solicitar de la Dirección de la Compañía la excedencia voluntaria. Esta excedencia no se podrá conceder más de dos veces durante la vida profesional del Agente, debiendo transcurrir un período mínimo de cinco años desde que se reintegrase el Agente al servicio activo, luego de la primera excedencia, para obtener la segunda.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco, sin derecho a prórroga. Si transcurrido este plazo, el excedente no solicitara su reingreso, causará automáticamente baja definitiva en la Empresa.

Cuando antes de transcurrir el período de cinco años el excedente solicitara su reingreso y no hubiese vacante en su categoría, podrá ocupar la última de su grupo si en él existiera vacante, con los emolumentos de ésta hasta tanto se produzca la primera vacante de su categoría.

El tiempo en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto. Por lo tanto, el reingreso, si se produjera, se efectuará en el lugar que les corresponda en el Escalafón, atendida la antigüedad que ostentaren en el momento en que se inició la situación de excedencia.

Salvo autorización expresa y escrita para ello, no podrá ser utilizada la excedencia para prestar servicios en Empresas similares o que impliquen competencia. La infracción de esta norma producirá automáticamente la rescisión del contrato de trabajo.

Art. 51. Todo Agente fijo de la Compañía pasará a la situación de excedencia forzosa en cualquiera de los siguientes casos:

- Transcurrido el período de enfermedad señalado en las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social.
- Por incorporación al servicio militar.
- Por el desempeño de cualquiera de los cargos públicos que se mencionan en el artículo primero del Decreto-ley de 13 de mayo de 1956.

Art. 52. La excedencia forzosa por enfermedad no excederá en ningún caso, de un período de cinco años, transcurridos los cuales el Agente causará baja en la Compañía, sin perjuicio de los derechos que en ese momento pudieran corresponderle.

Los Agentes que se hallen en esta situación vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente les determine el Servicio de Personal y Sanidad, que habrán de ser realizados por los Servicios Médicos de Empresa, los cuales dictaminarán, en cada caso, respecto del estado del Agente y sus condiciones para reintegrarse al trabajo. Si los servicios médicos de Empresa emitieran informe en el sentido de considerar al Agente en situación de excedencia forzosa recuperado de su enfermedad, y, por lo tanto, como útil para el trabajo, tendrá éste la obligación de incorporarse al servicio activo de la Empresa en el plazo de quince días, contados a partir de la notificación de tal informe, y en el caso de no hacerlo causará baja en la Compañía.

Art. 53. La Compañía ayudará económicamente a los Agentes que pasen a la situación de excedencia forzosa por causa de enfermedad durante cinco años hasta la baja definitiva, de acuerdo con lo que en cada momento determinen las normas vigentes respecto de la materia, normas que en la actualidad son las contenidas en la cláusula 26, apartado n), del Convenio Colectivo Sindical, aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid en 30 de diciembre de 1966.

Art. 54. La excedencia forzosa por servicio militar comenzará ocho días naturales antes de producirse la incorporación y durará todo el tiempo de prestación de dicho Servicio. El trabajador tendrá la obligación de incorporarse al trabajo en la Compañía en los dos meses siguientes a la terminación de aquél, causando baja en la Empresa si no lo hace en dicho plazo.

Art. 55. Durante el período de prestación del servicio militar, voluntario u obligatorio, el excedente por tal motivo no podrá prestar servicios en la Compañía sin autorización expresa y escrita de las autoridades militares, en la que se indiquen además las horas en las que el Agente se halla libre de sus obligaciones militares.

Prevía solicitud del interesado, a la que acompañará la autorización precedentemente mencionada, la Dirección de la Compañía podrá, si las circunstancias lo aconsejan, anular la situa-

ción de excedencia y autorizar el trabajo por media jornada o por la totalidad de ésta, con abono de los haberes correspondientes a una u otra.

Art. 56. El tiempo de excedencia por enfermedad o por servicio militar será computable solamente a efectos de trienios por antigüedad.

Art. 57. La excedencia forzosa por el desempeño de cargo público durará todo el período de tiempo en que aquél se ostente, y se producirá aun cuando el Agente pueda dedicar parte de su jornada al trabajo en la Compañía por no resultar totalmente absorbidas sus actividades por el desempeño de aquel cargo.

Art. 58. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por alguna de las siguientes situaciones:

- Continuar desempeñando su cargo en la Compañía.
- Passar a la situación de excedencia voluntaria, con los derechos que se especifican en el Decreto de 1 de febrero de 1962, en cuanto a su reingreso, por un período no inferior a un año ni superior a cinco.
- Solicitar la baja definitiva de la Empresa, en cuyo caso percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de su salario como años de servicio tenga prestados en la Empresa, con un tope máximo de doce mensualidades. A estos efectos, se considerará salario el importe diario del jornal base más antigüedad o el importe mensual de sueldo base más antigüedad, según los casos.

CAPITULO IX

Premios, faltas y sanciones

Art. 59. Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes de los Agentes de la Compañía, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, se establecerán en el Reglamento de Régimen Interior los motivos dignos de premio, la forma y cuantía de éstos, el procedimiento para su concesión y demás requisitos y circunstancias. Estos premios podrán otorgarse individual o colectivamente.

Para el mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, la Compañía procurará muy especialmente, al ejercer la facultad de premiar, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Art. 60. Se entiende por falta, a efectos laborales, toda acción u omisión que suponga quebranto o incumplimiento total o parcial de los deberes de cualquier índole impuestas a un Agente en particular o a una categoría profesional por las normas laborales vigentes o de aplicación exclusiva a la Compañía.

Serán responsables de las faltas:

- Los autores, entendiéndose por tales los que toman parte directa en la comisión del hecho u omisión originaria de la falta; los que induzcan o fueren directamente a otros a ejecutar el hecho o la omisión y los que cooperen en la realización de aquéllos con un acto sin el cual no pudieren haber sido llevados a efecto.
- Los cómplices, entendiéndose por tales a quienes, sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.
- Los encubridores, entendiéndose por tales a los que, con conocimiento de la perpetración del hecho y sin haber intervenido en él como autores o cómplices, participan con posterioridad, aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los culpables para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

Art. 61. Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave y muy grave.

En el Reglamento de Régimen Interior se detallarán los supuestos de hecho determinantes de cada una de estas faltas y las correspondientes sanciones.

Art. 62. La responsabilidad derivada de las faltas se extingue por la prescripción de la acción para sancionarias, que se producirá por el transcurso de un mes, tratándose de faltas leves; de seis meses, si se trata de faltas graves, y de un año, cuando se trate de faltas muy graves.

El término de la prescripción comenzará a correr desde el día en que se hubiese cometido la falta, interrumpiéndose desde que se inició el procedimiento contra el Agente.

Cuando se trate de faltas muy graves, la Dirección podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo del Agente.

Art. 63. En el caso de falta leve se enviará al Agente la oportuna hoja de preguntas, que deberá contestar en un plazo de tres días naturales. La Jefatura del Servicio propondrá, en su caso, la sanción que proceda a la Dirección de la Compañía, y aprobada ésta se notificará a la Jefatura de Personal a los efectos de su comunicación al interesado, registro y anotación en el expediente personal.

Art. 64. La imposición de sanciones es facultad privativa de la Empresa, sin perjuicio de que por ésta se pueda pasar

el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir infracción de las leyes vigentes. Asimismo, si procediere, podrá darse cuenta del hecho a la autoridad gubernativa.

Art. 65. Cuando se trate de falta cometida por trabajador que ostente cargo electivo de carácter sindical, Vocal del Jurado de Empresa o la cualidad de Caballero Mutilado, el expediente se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido en estos casos.

Art. 66. La Compañía anotará en los expedientes personales de sus Agentes los premios que les fueren concedidos y las sanciones que les hubieren sido impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la comisión de la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables en su expediente que, en todo caso, se considerarán anuladas si, tratándose de faltas leves, hubiese transcurrido un año desde que fueron cometidas, tres años si se tratara de faltas graves y cinco años si de faltas muy graves.

CAPITULO X

Despidos y ceses

Art. 67. Por lo que respecta a despidos, la Compañía se atendrá a lo previsto en las vigentes disposiciones legales, lo regulado en esta Reglamentación y lo que, en su caso, determine el Reglamento de Régimen Interior.

En cualquier caso serán justas las causas de despido enumeradas en el artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo en los casos de despido por crisis de la industria, reconversión, concentraciones, modernizaciones o paro tecnológico el procedimiento a seguir será el que las disposiciones legales de pertinente aplicación fijen.

Art. 68. Los trabajadores que deseen causar baja definitiva en el servicio de la Empresa vienen obligados a ponerlo en el conocimiento de la misma con ocho días de antelación a la fecha de aquélla. Cuando concurran circunstancias excepcionales en la prestación del servicio público de la Empresa podrá ésta aplazar la concesión de la baja durante un período de tiempo no superior a tres meses, poniéndolo en conocimiento del Agente inmediatamente después de la petición. Este tiempo se computará a partir del momento en que la petición fué formulada.

Durante el indicado plazo el trabajador podrá retirar cualquier documento que, perteneciéndole, se encuentre en poder de la Compañía.

CAPITULO XI

Previsión

Art. 69. El derecho de los Agentes de la Compañía a la Seguridad Social, establecido en las declaraciones III y X del Fuero del Trabajo, en el artículo 28 del Fuero de los Españoles y en el IX de los Principios del Movimiento Nacional, se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Bases de la Seguridad Social, sus textos articulados y disposiciones complementarias.

Art. 70. Todos los trabajadores a los que la presente Reglamentación afecta se hallan encuadrados en la Mutualidad de Previsión Laboral Metro-Madrid, y en el futuro lo estarán en los Organismos que sustituyan o absorban a dicha Entidad.

Art. 71. Todo el personal de la Empresa que lleve un año a su servicio tendrá derecho, a partir del tercer día de enfermedad, a percibir el importe íntegro de su retribución durante cinco meses, continuos o alternos, y el que lleve más de ocho años de servicios, hasta ocho meses.

Idéntico régimen se seguirá con los trabajadores que siendo de plantilla no tengan el año de servicios, pero en este caso no podrán aquéllos percibir más de treinta y siete días de haber íntegro.

Los períodos de enfermedad con retribución íntegra se contarán dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de la primera baja que tenga el Agente en el año natural.

Si el Agente enfermo ingresara en un centro sanitario, sea éste de pago o gratuito, percibirá igualmente sus haberes durante el plazo que corresponda, de acuerdo con lo precedentemente señalado.

En el caso de que un Agente declarado enfermo por prescripción facultativa del Médico Jefe tuviera que ausentarse de Madrid, continuará percibiendo el subsidio. Si se tratase de convalecencia, también declarada por prescripción facultativa, sólo tendrá derecho a percibir el subsidio por un período máximo de cuarenta días.

Art. 72. Cuando al fallecimiento de un Agente en servicio activo resultare que su cónyuge, ascendientes o descendientes legítimos no tuvieran derecho a percibir de las Instituciones del Mutualismo Laboral las prestaciones que en ellas, en tales casos, se regulan, podrá solicitar de la Dirección de la Compañía el abono, por una sola vez, de una indemnización por el importe que se obtenga de multiplicar los años de servicio activo en la Empresa por el 10 por 100 del sueldo o salario que

hubiere percibido durante el último año. La Compañía vendrá obligada a conceder tal indemnización siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que, en el caso del cónyuge, no se hallase éste al ocurrir el fallecimiento separado de hecho ni de derecho del Agente fallecido, a no ser que la causa de tal situación fuera imputada a éste. La prueba de la situación corresponderá al solicitante.

b) Que tratándose de ascendientes o descendientes, éstos vivan al ocurrir el fallecimiento bajo la dependencia económica del fallecido.

c) Que se haga la oportuna solicitud a las Instituciones mencionadas en el párrafo primero de este artículo dentro de los plazos que al efecto se señalan, y que en el caso de que la resolución de aquéllas fuera denegatoria, se entable por los interesados recurso hasta agotar todas las instancias. La solicitud y los recursos se tramitarán necesariamente bajo la dirección de la Asesoría Jurídica de la Empresa, la cual prestará su asistencia gratuitamente.

d) Que se acredite ante la Compañía fehacientemente el grado de parentesco del solicitante con el fallecido.

Art. 73. En los casos de accidentes de trabajo que produzcan incapacidad laboral transitoria, se abonarán al accidentado durante los siete primeros días las indemnizaciones legales, y a partir del octavo día, su retribución íntegra durante el tiempo que dure tal incapacidad. Los trabajadores eventuales estarán sometidos a igual régimen, pero reduciendo a cuarenta y cinco días el plazo durante el que han de percibir el salario íntegro, y sin perjuicio de que pasado dicho plazo continúen disfrutando de los derechos que les corresponden, según lo dispuesto en la legislación de carácter general.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 74. La Empresa cumplirá las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo, particularmente las contenidas en el Reglamento de 31 de enero de 1940.

En el Reglamento de Régimen Interior se incluirán aquellas medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la índole de los trabajos y operaciones de que se trate, al objeto de conseguir las máximas garantías de seguridad para el personal. Igualmente se determinarán los premios y estímulos para quienes se hayan distinguido por su actuación en esta materia, como asimismo las sanciones que por incumplimiento de lo dispuesto sobre el particular puedan imponerse al personal.

CAPITULO XIII

Reglamento de Régimen Interior

Art. 75. La Empresa confeccionará su Reglamento de Régimen Interior, ajustándose al efecto a lo que disponen el Decreto 20/1961, de 12 de enero; Orden ministerial de 8 de febrero de igual año y disposiciones complementarias, que será sometido para su aprobación a la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid.

Las modificaciones, adiciones y supresiones que hubieren de practicarse en el Reglamento de Régimen Interior se llevarán a efecto por el procedimiento indicado en el precedente párrafo.

CAPITULO XIV

Disposiciones diversas

Art. 76. En el caso de disminución de facultades, la Empresa, por sí o a petición del interesado, podrá acordar el pase de un Agente de una categoría a otra inferior o a otro Grupo, adscribiéndole a trabajos compatibles con sus aptitudes, sin merma del salario que con anterioridad le correspondiese.

La Empresa no podrá acordar el pase sin previo expediente y reconocimiento facultativo del interesado el cual será oído inexcusablemente.

Siempre que la Empresa acuerde el cambio de categoría o Grupo sin previa solicitud del interesado, podrá éste recurrir ante la Magistratura de Trabajo en el plazo de cinco días, contados a partir del siguiente a aquel en que reciba la notificación.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las normas a que habrá de ajustarse la tramitación del expediente.

Art. 77. En el caso de que el trabajador sufra prisión por causa de accidente involuntario en el desempeño de su trabajo, la Empresa queda obligada a gestionar su libertad, a prestar fianza si fuese necesario, a defenderle ante los Tribunales y a abonarle íntegramente el sueldo o jornal hasta que se dicte sentencia.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil serán también de cuenta de la Empresa, que queda facultada para computarlas por sanciones en la forma que se prevea en el Reglamento de Régimen Interior de la Compañía.

Las multas y costas que supongan penalidad serán de cargo del personal

La Asesoría Jurídica de la Empresa vendrá obligada a defender al personal en cuantas incidencias se deriven del trabajo y hagan relación a tercero.

Art. 78. El personal de plantilla tendrá derecho a que se le hagan anticipos sin interés hasta el límite de dos mensualidades, los cuales le serán descontados en los diez meses siguientes.

Tendrán también derecho, en caso de urgente necesidad y en la forma que se determine en el Reglamento de Régimen Interior, a que se le abonen, antes de la fecha normal de pago, los jornales o sueldos que tenga devengados el día de la petición.

Art. 79. Todo el personal de plantilla o jubilado será provisto de un carnet de identidad, que le servirá para viajar libre y gratuitamente en los trenes de la Compañía.

A los eventuales se les facilitará pase temporal con igual objeto.

También tendrán derecho a pase los hijos de los Agentes de plantilla o jubilados que se hallen realizando estudios, así

como los hermanos, siempre y cuando vivan a sus expensas. Estos pases serán limitados a las horas y trayectos exigidos por los estudios, lo cual se acreditará debidamente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los Agentes de la Compañía que el día 31 de diciembre de 1968 se encuentren al servicio activo de la Empresa o en situación de excedencia voluntaria o forzosa, mantendrán la categoría y remuneración que en tal momento ostenten y perciban, respectivamente.

Cuando en la presente Ordenanza no se recoja de manera expresa, con carácter de tal, la categoría laboral que dichos Agentes vienen ostentando, conservarán esta a título personal con la remuneración que vinieren percibiendo, si bien esta categoría se extinguirá por la vía natural.

Cuando determinada categoría de Agentes deba integrarse en una nueva categoría profesional establecida en la presente Reglamentación, la Dirección de la Compañía expedirá el correspondiente nombramiento, sin que su nueva categoría, si con ella no lleva implícito aumento alguno de sus funciones y responsabilidades, dé lugar a la alteración de su remuneración, y realizándose la integración con arreglo a la siguiente tabla de equivalencias:

Categorías actuales	Categorías en la presente Reglamentación
<i>Personal técnico</i>	
Jefes de Servicio	Jefes de Servicio.
Jefes Adjuntos de Servicio	A extinguir.
Subjefes de Servicio	Subjefes de Servicio.
Ingenieros Agregados	Técnicos Agregados.
Letrados, Médicos de Empresa y, en general, Licenciados y Titulados de Grado Superior o Medio que presten servicios de su profesión y título	Técnicos Agregados.
Médicos que no tengan asignadas las funciones de los Servicios Médicos de Empresa	A extinguir.
Técnicos Ayudantes	Auxiliares Técnicos.
Delineantes de 1.ª y 2.ª	Auxiliares Técnicos.
Calcadores	Auxiliares Técnicos.
Asistentes Sociales	Auxiliares Técnicos.
Técnicos de Organización	Auxiliares Técnicos.
Auxiliares de Organización	Auxiliares Técnicos.
Jefe de Equipo C. E. P. D.	Técnico Agregado.
Programadores Analistas	Auxiliares Técnicos.
Programadores Operadores	Auxiliares Técnicos.
Perforistas	Auxiliares Técnicos.
<i>Personal administrativo</i>	
Jefes de Negociado	Jefes de Negociado.
Oficiales de 1.ª	Oficiales de 1.ª
Oficiales de 2.ª	Oficiales de 2.ª
Auxiliares	Auxiliares.
<i>Personal de movimiento</i>	
Inspectores Jefes e Inspectora Jefe	Inspectores Jefes.
Inspectora Subjefe	A extinguir.
Inspectores de Línea e Inspectoras	Inspectores Interventores.
Subinspectores de Línea	Inspectores Interventores.
Inspectores de Circulación	Inspectores de Circulación.
Subinspectores de Circulación	Inspectores de Circulación.
Jefes de Estación Especial	Jefes de Estación Especial.
Jefes de Depósito	Jefes de Depósito.
Jefes de Estación de 1.ª	Jefes de Estación de 1.ª
Jefes de Estación de 2.ª	Jefes de Estación de 2.ª
Auxiliar del Jefe de Depósito	A extinguir.
Conductores	Conductores.
Conductores de maniobras	Conductores.
Jefes de Tren	Jefes de Tren.
Mozos de Estación	Subalternos de Estación.
Taquilleras-contadoras	Taquilleras.
Revisoras	Revisoras.
Taquilleros	A extinguir.
Taquilleros complementarios	Taquilleros complementarios.
Mozos Guarda	A extinguir.
Ascensoristas	A extinguir.
<i>Personal operario</i>	
Inspector Jefe de Tracción	A extinguir.
Inspectores de Tracción	Supervisores de material móvil.
Subinspectores	Supervisores de material móvil.
Encargados Generales	A extinguir.
Encargados	Encargados.
Jefes de Equipo	Jefes de Equipo.
Oficiales primeros de oficio	Especialistas.
Oficiales segundos de oficio	Oficiales primeros de oficio.
Conductores (chóferes)	Oficiales segundos de oficio.
Ayudantes	Oficiales de 1.ª y 2.ª
	Ayudantes.

Categorías actuales

Categorías en la presente Reglamentación

Peones y Mozos de limpieza nocturna	
Aprendices	
Capataces	
<i>Personal vario</i>	
Conserje	
Portero	
Ordenanzas	
Capataces de Guardería	
Guardas de Recinto	
Telefonistas	
Mujeres de limpieza	
Mozos de limpieza	

Peones y Mozos de limpieza nocturna	
Peones portadores y de limpieza	
Aprendices	
A extinguir	
<i>Personal vario</i>	
Conserje	
A extinguir	
Ordenanzas	
Inspectores de Guardas Jurados	
Guardas Jurados	
Recepcionistas	
Telefonistas	
A extinguir	
A extinguir	

Segunda.—Las categorías profesionales creadas por la presente Reglamentación se cubrirán, en la forma que en ella se expresa, a medida que las necesidades lo exijan.

Tercera.—Se respetarán los derechos adquiridos y las condiciones más beneficiosas a los Agentes de la Compañía comprendidos en la presente Reglamentación que el día 31 de diciembre de 1968 se encontrasen en activo o en situación de excedencia voluntaria o forzosa, entendiéndose por tales derechos y condiciones los que siguen:

a) Régimen de jornada reducida de cinco horas.—Se conservará con tal carácter para aquellos Agentes de la Compañía que hubieren consolidado individualmente tal derecho al amparo de las normas vigentes.

b) Asistencia médica.—Los Agentes actualmente exceptuados del Seguro Obligatorio de Enfermedad tendrán derecho a las prestaciones sanitarias en la forma prevista en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid en 30 de diciembre de 1966.

Cuarta.—A los Agentes de la Compañía que hubieren ingresado en ella a partir del día 1 de enero del corriente año o ingresen en el futuro les será de aplicación la presente Reglamentación de Trabajo, sin perjuicio de que hasta tanto fuera ésta aprobada se les hayan aplicado con carácter excepcional y transitorio las normas contenidas en la Reglamentación anterior, aprobada por Orden ministerial de 10 de febrero de 1943.

DISPOSICION FINAL

Queda derogada la Reglamentación de Trabajo en la Compañía, aprobada por Orden ministerial de 10 de febrero de 1943, disposiciones que la complementan y el Reglamento de Régimen Interior, excepto para aquellas situaciones o materias a las que la presente Ordenanza Laboral declara expresamente la aplicación con carácter transitorio de dichas normas.

A N E X O

Régimen económico del personal al servicio de la «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.», contenido en las cláusulas del Convenio Colectivo Sindical, aprobado en 30 de diciembre de 1966, que a continuación se transcriben

«Cláusula 6. Las mejoras económicas establecidas en este Convenio se considerarán como retribución voluntaria extrasalarial y, en consecuencia, estarán exentas de toda tributación y cotización por Seguros Sociales, Mutualidad Laboral y Pius Familiar y no se tendrán en cuenta para ninguna aplicación reglamentaria ni de otra clase, salvo las mencionadas expresamente en las cláusulas siguientes.

En cambio, quedarán incluidas a los efectos del Seguro de Accidentes del Trabajo.»

«Cláusula 7. Los nuevos sueldos y jornales base que se fijan para las distintas categorías serán los existentes actualmente multiplicados por el coeficiente 1,3.»

«Cláusula 8. Los trienios del personal afectado por este Convenio quedan unificados en cuanto al tipo, fijándose éste con carácter general en el 7 por 100 del sueldo base actual, incrementado en la forma establecida en la cláusula anterior.»

«Cláusula 9. Las pagas extraordinarias reglamentadas se satisfarán valorando los salarios base y trienios en la cuantía indicada en las cláusulas números 7 y 8.

Estas pagas equivalen a una mensualidad de treinta días las de 18 de julio y Navidad y a quince días la de septiembre.»

«Cláusula 10. La paga fija de beneficios actualmente establecida se satisfará valorando los salarios base y trienios en la cuantía indicada en las cláusulas números 7 y 8. Esta paga seguirá computándose como equivalente a treinta y seis coma veinticinco días.»

«Cláusula 11. La paga o pagas variables de beneficios en función del dividendo se satisfarán valorando los salarios base y trienios en la cuantía indicada en los números 7 y 8.

Esta paga o pagas también seguirán computándose como equivalente cada paga a treinta y seis coma veinticinco días.»

«Cláusula 12. Se establece, durante la vigencia de este Convenio, una paga extraordinaria de vacaciones, equivalente a una mensualidad de treinta días, valorados con arreglo a las nuevas condiciones económicas.

Esta paga se percibirá por cada Agente en el momento de iniciar sus vacaciones anuales, a partir de 1 de enero de 1967, y no podrá ser percibida más que una vez cada año.

Esta paga no se computará para el cálculo de la paga de beneficios.»

«Cláusula 13. En el mes de septiembre, y al mismo tiempo que la media paga reglamentaria que se abona en este mes, se satisfarán al personal ocho días, determinados y valorados según las nuevas condiciones económicas. Estos ocho días no se computarán para el cálculo de la paga de beneficios.»

«Cláusula 14. Habida cuenta que las pagas extraordinarias, reglamentadas o no, que se mencionan en las cláusulas anteriores, tienen unos periodos de devengo determinados, y puede darse el caso de que durante dichos periodos hayan regido sucesivamente las condiciones económicas antiguas y las nuevas condiciones establecidas en este Convenio, para el cómputo de las cantidades a satisfacer se tendrán en cuenta las antiguas condiciones y las nuevas condiciones en función de los meses que hayan regido unas y otras.

El sistema de cómputo que se establece en el apartado anterior afectará a las pagas reglamentadas que satisfagan durante el año 1968 a la paga fija de beneficios que corresponden abonar en el mes de noviembre de 1966, y a la paga o pagas variables de beneficios que satisfagan después de celebrada la Junta general ordinaria de accionistas en el año 1967 y correspondientes a los beneficios del ejercicio 1966.»

«Cláusula 15. El personal de la Compañía que en el momento de la firma de este Convenio tiene reconocido un régimen de incentivos o primas, fijos o variables, que no tengan el carácter de gratificaciones, seguirán percibiendo los mismos en las condiciones que fueron establecidos, pero aplicándose un coeficiente multiplicador de 1,3.»

«Cláusula 16. Serán compensables y absorbibles por las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieren establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.»

«Cláusula 17. Las mejoras económicas establecidas en las cláusulas anteriores absorben la cantidad de tres millones de pesetas anuales, que la Compañía venía satisfaciendo durante los últimos años como liquidación de diferencias surgidas en la aplicación de la Orden ministerial de 23 de febrero de 1964, que hasta este Convenio ha venido regulando el Régimen de remuneraciones del personal de la «Compañía Metropolitana de Madrid, S. A.»

«Cláusula 18. Se destinará anualmente la cantidad de 16 millones de pesetas a la dotación de un Fondo de Jubilación y de Seguro Colectivo de Vida.»

Este fondo se aplicará con arreglo a lo dispuesto en las cláusulas que siguen:

«Cláusula 19. Jubilaciones: Con el fin de mantener el rendimiento de los Servicios, facilitar la promoción del personal a puestos superiores de trabajo y, muy especialmente, por su contenido social, se establece el régimen interior de jubilaciones siguientes:

1. a) Jubilación voluntaria.—A solicitud del personal: Desde los sesenta y cinco a los sesenta y nueve años de edad, ambos inclusive.
- b) Jubilación forzosa.—A los setenta años, obligatoria en todo caso.

2. La base que servirá para la aplicación de los porcentajes de jubilación estará integrada por el líquido anual de los conceptos siguientes:
 - Sueldo o jornal base.
 - Trienios.

Pagas extraordinarias reglamentadas (Dieciocho de Julio, Navidad y la media de septiembre).

Paga fija de beneficios independiente del dividendo. Plus familiar por el importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio.

Paga de vacaciones.

Prima de puntualidad y asistencia (importe de la prima diaria por doscientos ochenta días para el cálculo de su importe anual).

Ocho días, que se abonarán en el mes de septiembre, según la cláusula número 13 del presente Convenio.

Dieciocho coma cincuenta y cinco días de sueldo o jornal base (importe del incremento de los nuevos sueldos o jornales base que sufren la paga y media de beneficios, dependiente del dividendo que ha venido abonándose estos últimos años).

3. Los porcentajes de jubilación que se aplicarán sobre la base indicada en el apartado anterior serán los siguientes:

- Sesenta y cinco años de edad, 75 por 100.
- Sesenta y seis años de edad, 78 por 100.
- Sesenta y siete años de edad, 81 por 100.
- Sesenta y ocho años de edad, 84 por 100.
- Sesenta y nueve años de edad, 87 por 100.
- Sesenta años de edad, 90 por 100.

4. Será a cargo del Fondo de Jubilación fijado en la cláusula número 18 la diferencia entre la pensión de jubilación calculada de acuerdo con lo que se indica en los apartados segundo y tercero que anteceden y la que pueda corresponder al productor por la Mutualidad Laboral Metro-Madrid y el Seguro de Vejez o Invalidez.

5. A los efectos del pago de la pensión de jubilación complementaria, cuya cuantía se fija en el apartado anterior, la Compañía podrá asumir la carga directamente o bien contratarla a través de cualquier Entidad.

6. Para los productores que soliciten la jubilación, la base fijada en el apartado segundo de esta cláusula 19 será valorada en su integridad al importe de las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio.

«Cláusula 20. Seguro Colectivo de Vida: La Empresa implanta un Seguro Colectivo de Vida en beneficio del personal de plantilla en la misma, siendo el pago de su prima total a cargo del citado Fondo de Jubilación y Seguro Colectivo de Vida.

Las condiciones de la póliza son:

- a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente hubiere designado el asegurado, inmediatamente de ocurrir su fallecimiento, sin limitación de edad ni estado, en activo o jubilado.
- b) En caso de fallecimiento por accidente laboral en la Empresa, hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de invalidez total o permanente estando el trabajador en activo en la Empresa y producido antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez, y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.
- d) El personal que se jubile en la Empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

«Cláusula 21. Jubilación y Seguro de Vida: En el supuesto de que el productor sea jubilado forzosamente podrá percibir el importe equivalente del capital asegurado si fuera en tal momento soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo su cónyuge el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento después de la jubilación en que el asegurado quede viudo.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores para los jubilados forzosos será asimismo aplicable a los jubilados voluntarios, pero solamente a partir del momento en que éstos hubieran alcanzado los sesenta y cinco años de edad.»

«Cláusula 22. Vinculación del Seguro de Vida: El Seguro de Vida a que se refieren los artículos precedentes se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo, incluida la excedencia voluntaria, con la excepción de la jubilación o la invalidez total y permanente por accidente laboral, no dará derecho alguno al asegurado para percibir el importe del capital garantizado.

El productor que agotado el plazo de excedencia forzosa por enfermedad, causara baja definitiva en la Compañía, sin tener derecho a jubilación, continuará asegurado en el Seguro de Vida hasta su fallecimiento, en análogas condiciones a los Agentes jubilados.»

«Cláusula 23. Vacaciones anuales: Se establecen en la forma siguiente:

- Productores con menos de diez años de servicio: Quince días laborables.
- Productores con más de diez años de servicio y menos de veinte: Veinte días laborables.
- Productores con más de veinte años de servicio: Veinticinco días laborables.

La vacación anual, en todo caso, no podrá rebasar los treinta días naturales, abonándose en la forma reglamentaria el importe salarial de los días que pudieran rebasar dicha cifra con motivo de acumulación a la misma de descansos, fiestas, etcétera.»

«Cláusula 24. Pago de salarios: El pago de los salarios se verificará solamente una vez al mes, exceptuándose tan sólo la paga extraordinaria del 16 de julio, que se abonará en las fechas anteriores a dicho día.

La paga de vacaciones, conforme se ha indicado en la cláusula 12, se abonará antes de empezar el disfrute de la vacación anual.»

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT).

Visto el Convenio Colectivo sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (FASA-RENAULT); y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio, redactado por la Comisión deliberante designada al efecto, y acompañado de los informes y documentos preceptivos;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación;

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos concordantes del Reglamento de 22 de julio del mismo año, y no concurriendo ninguna de las causas de ineficacia relacionadas en el artículo 20 de dicho Reglamento, siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1966, de 16 de agosto, sobre salarios y otras rentas, procede su aprobación.

Vistos los citados preceptos y demás aplicables,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Fabricación de Automóviles Renault de España, S. A.» (Fasa-Renault).

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden del 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 18 de marzo de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FABRICACION DE AUTOMOVILES RENAULT DE ESPAÑA, S. A.» (FASA-RENAULT)

Artículo 1.º **Ámbito territorial**

De acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto, apartado C de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo séptimo, apartado 2, de la Orden de 22 de julio de 1956, el presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa «Fasa-Renault».

No se aplicarán las normas del presente Convenio en los centros y talleres que en el futuro implante la Empresa hasta tanto se supere el periodo de instalación y puesta a punto y se alcance el régimen normal de trabajo y producción.

Art. 2.º **Ámbito personal**

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

- a) El personal definido en el segundo párrafo del artículo anterior.
- b) El personal directivo a que hace referencia el artículo sexto de la Ley de Contratos de Trabajo.
- c) El personal contratado para actividades nuevas no directamente relacionadas con la fabricación y comercialización del automóvil, sea de carácter industrial o comercial, así como el personal eventual, interino, contratado a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y, en general, aquel cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.